

第 32 回テーマ

## OJT による人材活用法

卒業シーズンも終わり、企業も人も新しいシーズンを迎える慌ただしさを感じているが、どうにも景気が上がってきているようには思えない。企業経営者の方と話をしても、実業に影響するにはあと1年以上はかかるだろう、と警戒している声が大いなのも確かなようだ。

停滞ムードだけが漂う中で、企業の動きも二極化している。とにかく現状を維持しようという企業と全く新しい試みをしていこう、という動きだ。特に後者の場合、積極的に人材を登用し、景気が上がった時点で他社よりも1歩早くスタートを切りたい、という目論見を持っているようだ。それまでは固定概念にとらわれず、リスクは最小限に抑えながらも、積極的な人材の登用と商品開発、販路の整備に重点化している。

具体的な違いは「人材教育への取り組み」だ。新聞紙上などでは人材採用・教育費の削減というニュースが目につくようになったが、実際はお金をかけて教育をするという事ではなく、いわゆる「OJT 体制」をきめ細かく整備しているというのが現場での実感だ。10年ほど前までは「マニュアル化」という言葉がもてはやされ、「CS 活動」や「CMS」といった言葉は現在でも良く使われている。でも、一番大事な「労働に対する意識」「仕事に対する姿勢」といった内的要因を刺激し、仕事を通じてモチベーションを上げる...いわゆる本質に迫った「原点回帰」を重視している企業が多い。

例えばオフィス内に「5S 活動の推進」とか「報・連・相の徹底」というポスターを貼り、自主的に改善活動を行い、仕事の手順を合理化しながら、アイデアを出していくという、実に基本的なものを大事にするようになったと感じる。

IT 技術が進展し、業務の効率化など手法は増えたが、基本的な考え方は同じである。机上の勉強や学習も大事だが、顧客との接点から感じとる「観察・分析力」や「アイデアの種を足で稼ぐ」など、十分に OJT で身につくものもたくさんある。

外部研修にお金を費やす事も時には必要だと思うが、基本的には会社の中で、しかも日常の業務を通じて、人材の成長を期待するという方が今の時代にはフィットしているのかも知れない。ぜひ、検討してもらいたい所だ。